



Kaustisen kunta Henkilöstökertomus 2025

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1. Henkilöstörakenteen kuvaaminen	4
1.1. Henkilöstön ikäjakauma	4
1.2. Henkilöstön vaihtuvuus	4
1.3. Henkilöstökulut.....	4
2. Osaamisen kehittäminen	5
3. Sairauspoissaolot	6
3.1. Työtaturmat	6
Päätöksenteko	7

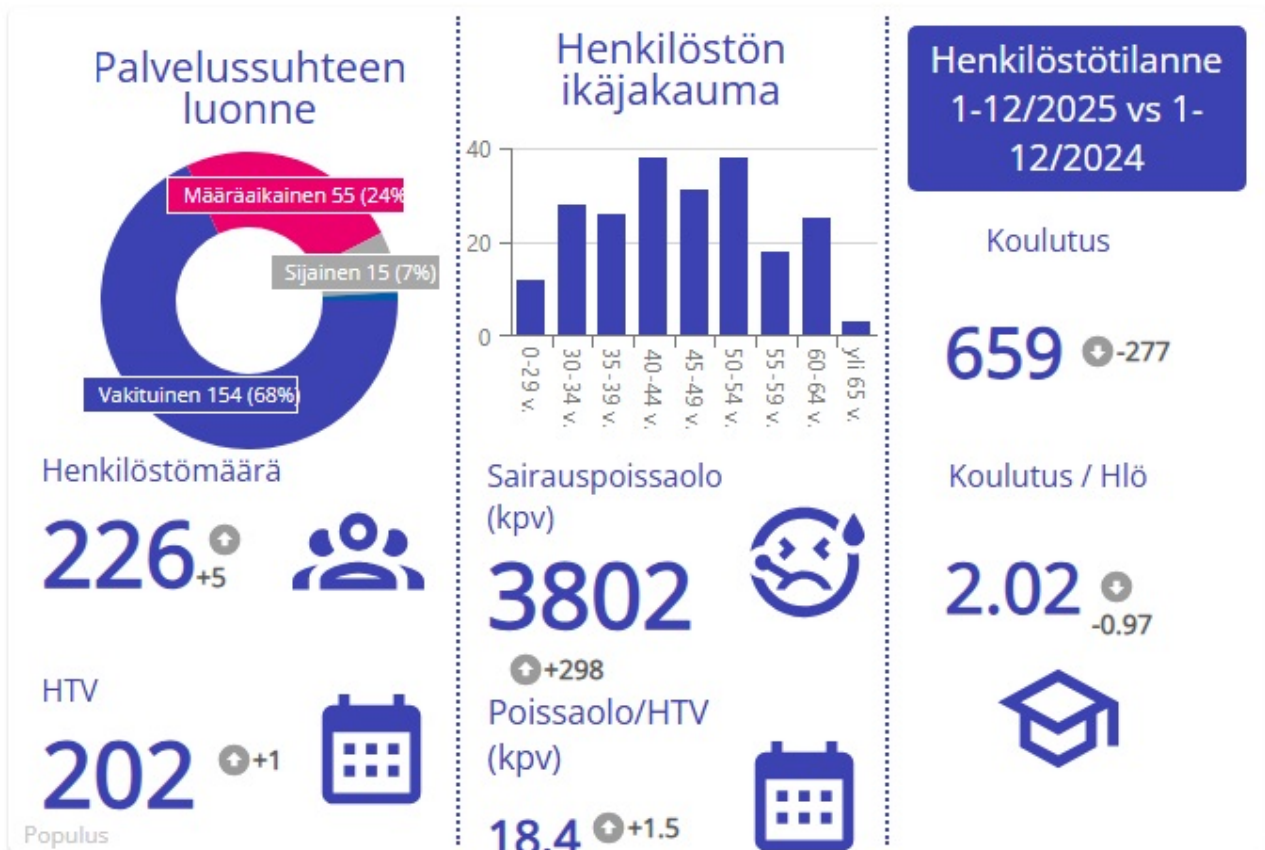
Johdanto

Henkilöstökertomus on tilinpäätöksen yhteydessä koottava katsaus siihen, millaisilla henkilöstövoimavaroilla palvelut tuotetaan ja miten henkilöstön tilanne kehittyy. Vuoden 2025 henkilöstökertomus tuotetaan ensimmäistä kertaa Opiferus-talousraportointiohjelmalla.

Henkilöstörakenteen perustiedot kuten henkilöstömäärä, ikärakenne ja sukupuolijakauma ovat säilyneet viime vuosien kaltaisina. Sairauspoissaolot kasvoivat hallinnon ja teknisen ja ympäristötoimen sektoreilla. Palkkakustannukset olivat hieman ennakoitua suuremmat. Vuoden 2025 aikana otettiin käyttöön KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä. Järjestelmässä on sekä valtakunnallisesti sovittuja että paikallisesti neuvoteltavia asioita. Muutosta valmistelemaan perustettiin työehtosopimuksen mukainen palkkaustyöryhmä ja siinä paikallisesti neuvoteltavat päätökset olivat yksimielisiä. Käyttöönotto oli merkittävä ponnistus koko esihenkilöryhmältä, henkilöstön edustajilta ja palkkasihteereiltä. Palkkausjärjestelmän kehittämistyö jatkuu. Asiasta järjestettiin henkilöstölle yleisinfoja ja pyynnöstä myös työyksikkökohtaisia tapaamisia.

Syksyllä 2025 tehdyn henkilöstökyselyn mukaan työtyytyväisyyttä kuvaavien väittämien keskiarvo 3,74/5 ja se oli noussut 6 %:lla vuoden 2023 kyselystä.

Koko henkilöstölle järjestettiin työyhteisötaitoiltapäivä (kaksi samansisältöistä tilaisuutta 6.8.2025 ja 13.1.2026). Tilaisuuksiin osallistui yhteensä 192 henkilöstön jäsentä. Esihenkilöforum jatkoi aktiivisesti opintopiiriään johtamisen juridiikan ja psykologian aiheissa.

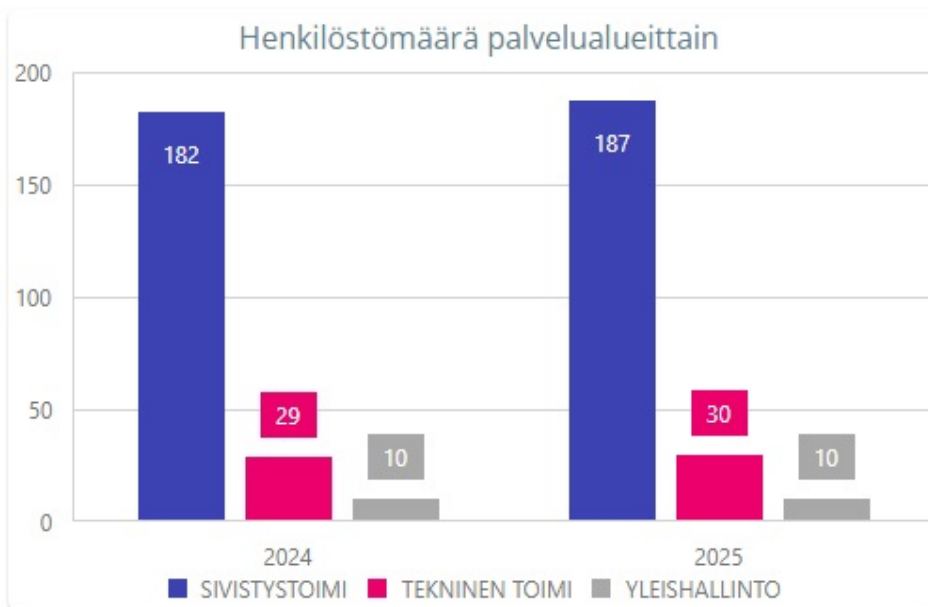


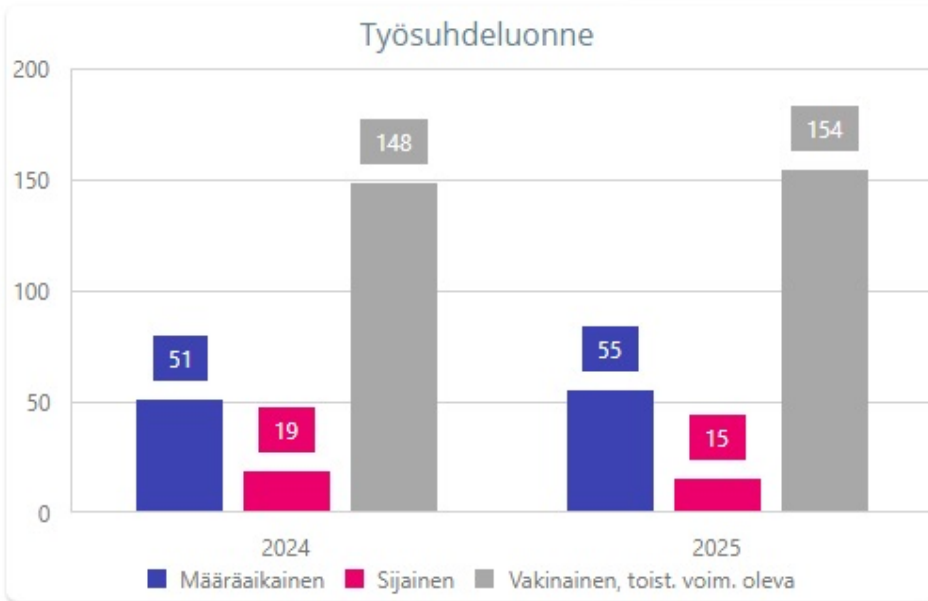
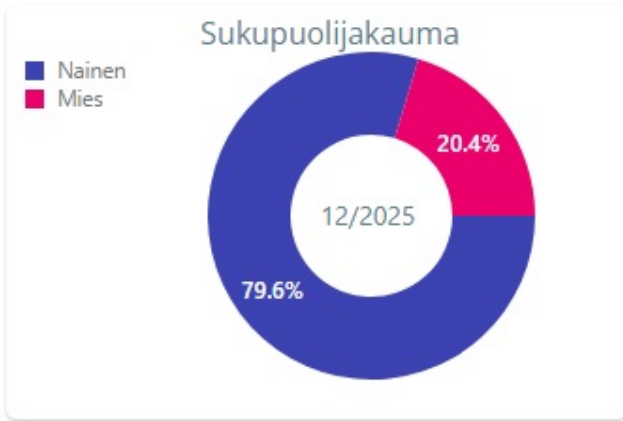
1. Henkilöstörakenteen kuvaaminen

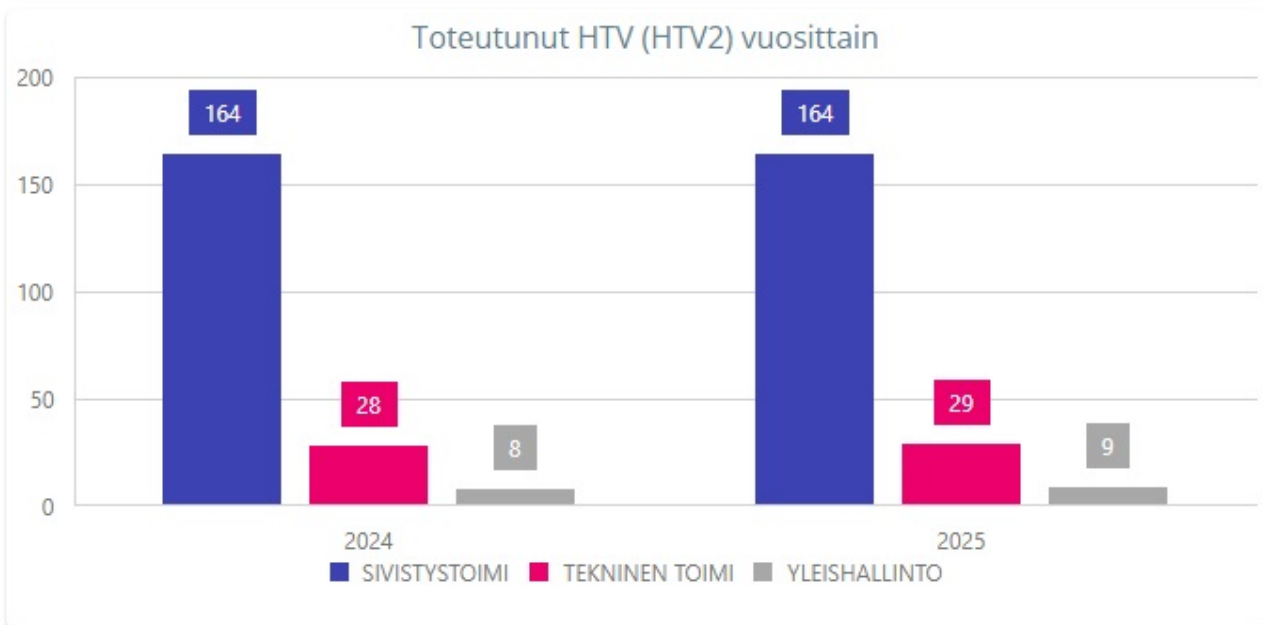
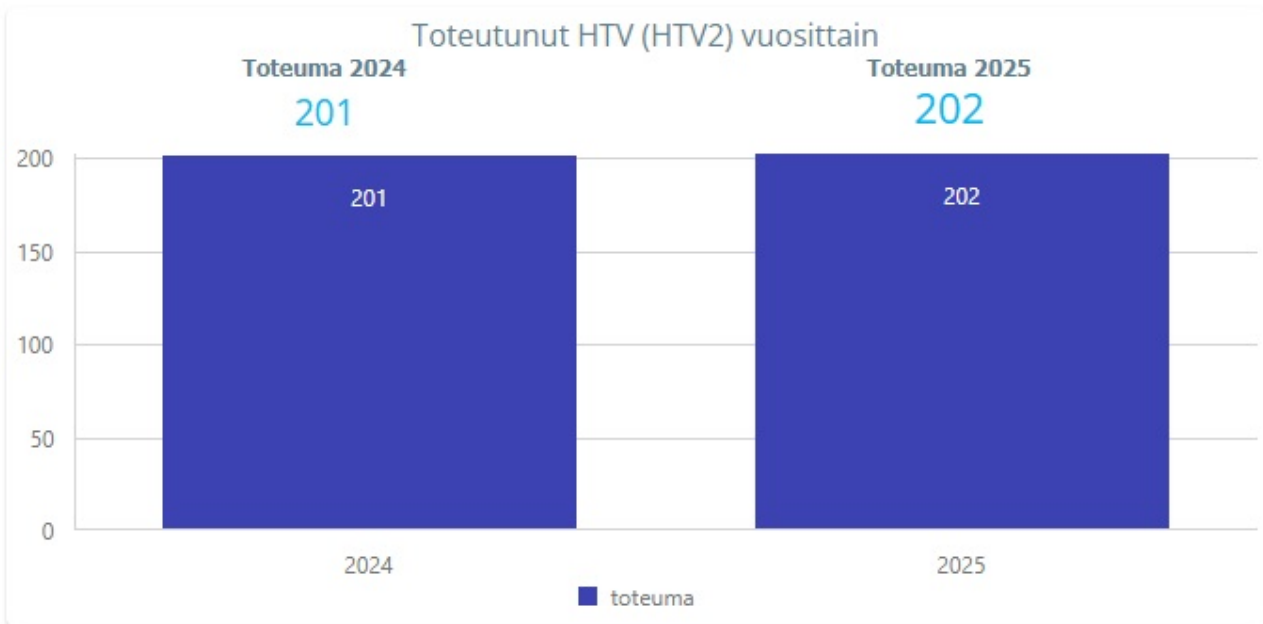
Kunta- ja hyvinvointityönantajan suosituksessa kunta-alan yhteisesti seurattaviksi sovitut tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

Henkilöstörakenne noudattelee edellisiä vuosia henkilöstömäärän, iän, sukupuolijakauman ja henkilötyövuosien osalta. Vuoden lopussa voimassa olevia palvelussuhteita oli 226 kappaletta. Keski-ikä oli noussut yhdellä vuodella. Henkilötyövuosimittarina on aiemmin käytetty HTV1:sta ja jatkossa raportoinnissa käytetään HTV2:sta. Tämän vuoksi henkilötyövuodet tarkasteluvuoden ja sitä edeltäneen vuoden välillä eivät ole vertailukelpoisia.

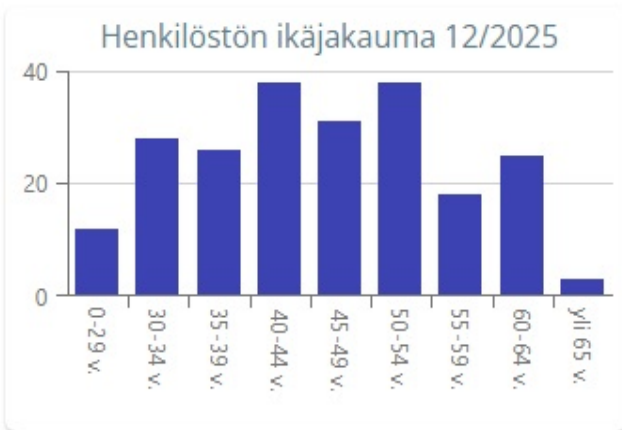
Henkilötyövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) Henkilöstötyönvuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.



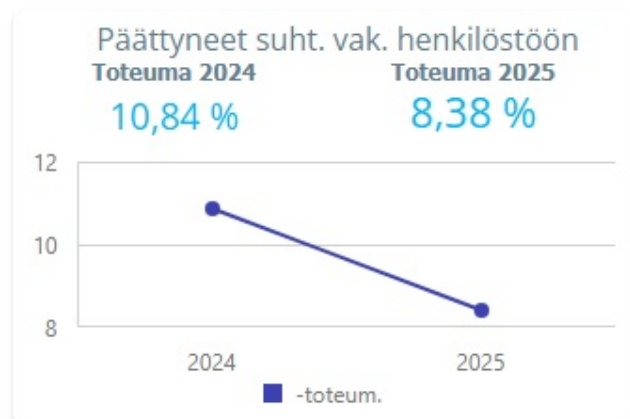
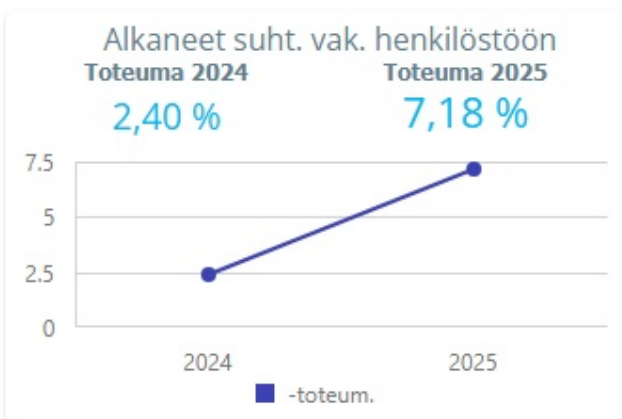
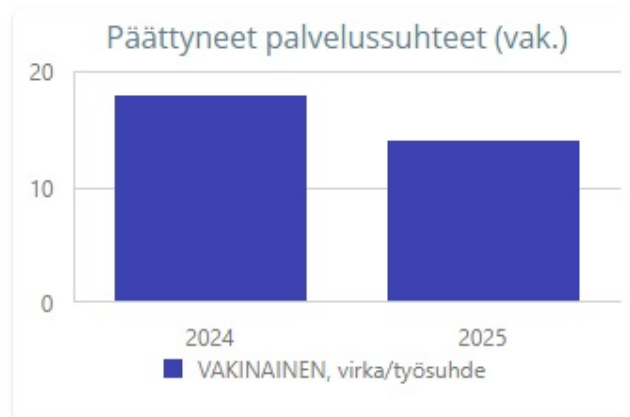
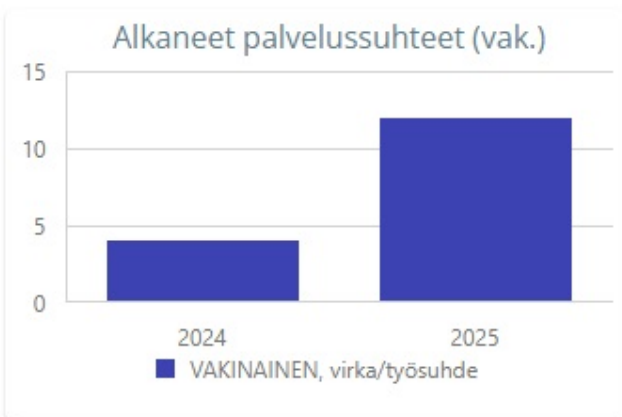




1.1. Henkilöstön ikäjakauma



1.2. Henkilöstön vaihtuvuus



1.3. Henkilöstökulut

Vuoden 2025 palkkoja korotettiin sekä paikallisilla erillä että 2,5 % yleiskorotuksella 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkaan siirtyvien työehtosopimusten paikallinen erä käytettiin tasopalkan kustannuksiin. Valtakunnallinen ratkaisu tasopalkkaan siirtymisestä syntyi vuoden 2024 lopussa, eikä siirtymisen kustannuksia ei oltu erikseen huomioitu vuoden 2025 budjettiin. Tasopalkkajärjestelmää kehitetään tarkoituksenmukaista palkkausta miettimällä seuraavaksi vuoden 2026 järjestelyerällä.

Henkilöstökulut 1000 €



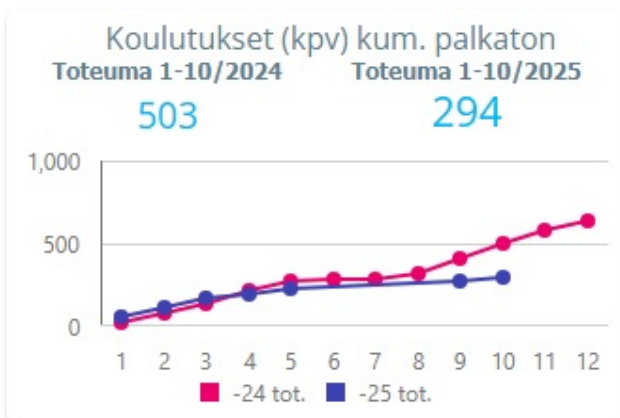
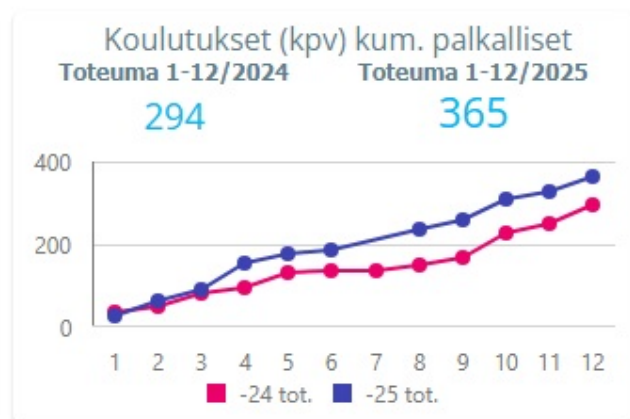
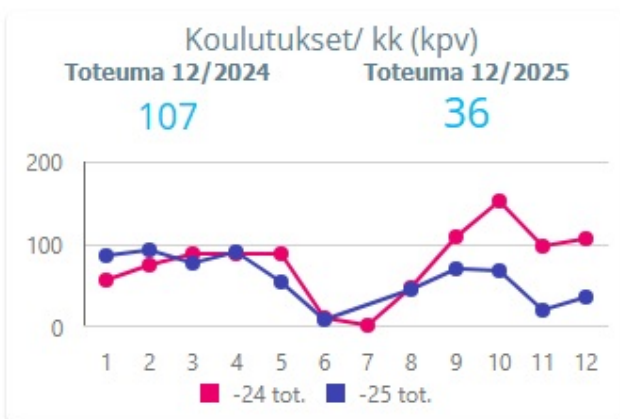
Henkilöstökulut jakauma %



2. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen on ollut sekä aiemman että nykyisen kuntastrategian keskiössä. Ammatillinen täydennyskoulutus toteutetaan toimialojen varaamin määrärahoihin. Koulutusanomus ja -päätos tehdään HR-järjestelmä Populuksessa. Työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen piiriin kuuluvan koulutuksen ilmoittamista järjestelmässä korostettiin, jotta kaikki palkallinen koulutusaika tulee korvaushakemuksen piiriin ja tilinpäätöstietoihin. Kunnan saama koulutuskorvaus päättyi vuoden 2026 alusta. Koulutukseen osallistuminen on vähentynyt edellisestä tarkasteluvuodesta. HR-järjestelmän käyttäjille laadittiin kuvallisia ja yksityiskohtaisia ohjeita, esimerkiksi ohje koulutukseen anomisesta. Kunnan verkkosivuille on avattu ajantasaisille henkilöstöohjeille ja tiedotteille Henkilöstölle-välilehti, joka korvautuu intranetin käyttönotolla keväällä 2026. Työyksiköihin on jaettu yleisperehdyttämiseen henkilöstöohjeiden kansio, jonka ajantasaisuudesta tulee työyksikön itsensä huolehtia. Tämän lisäksi työyksikkö voi antaa omia työohjeita.

Esihenkilöstön oma esihenkilöforum oli erityisen aktiivinen vuonna 2025. Edelleen hyödynnettiin seutukunnan digihankkeen kuntien esihenkilöstölle hankkiman muutosjohtamisen verkkokoulutuksen luentotalenteita yhteisenä opintopiirinä kokoontuen.

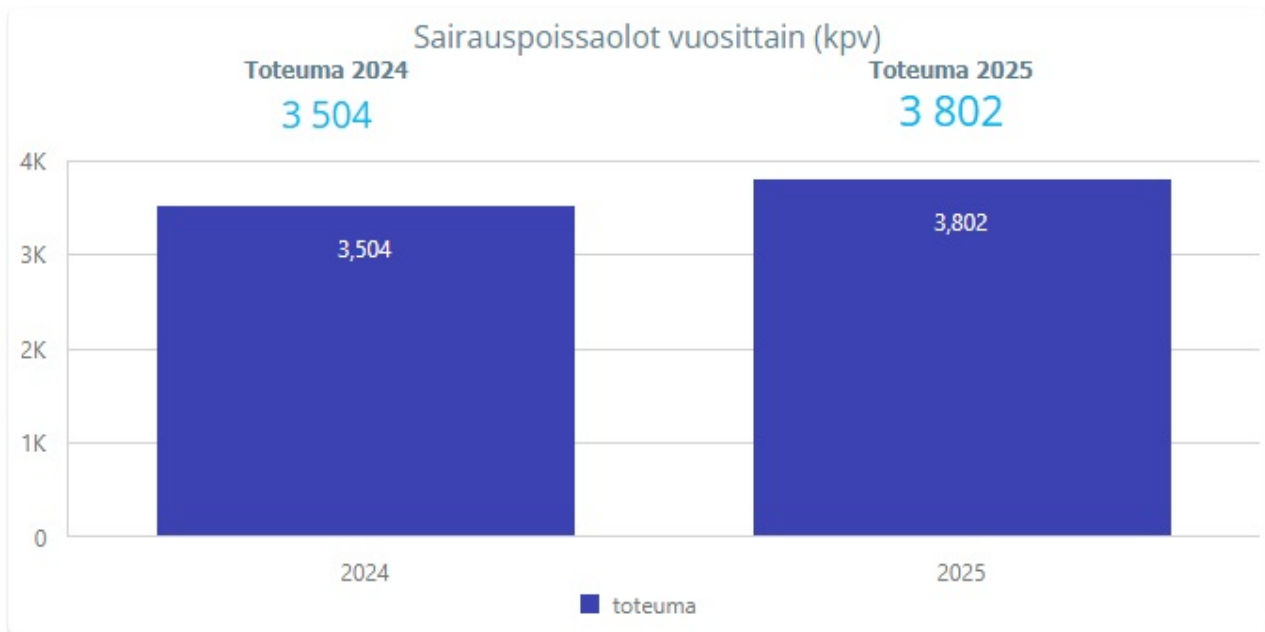


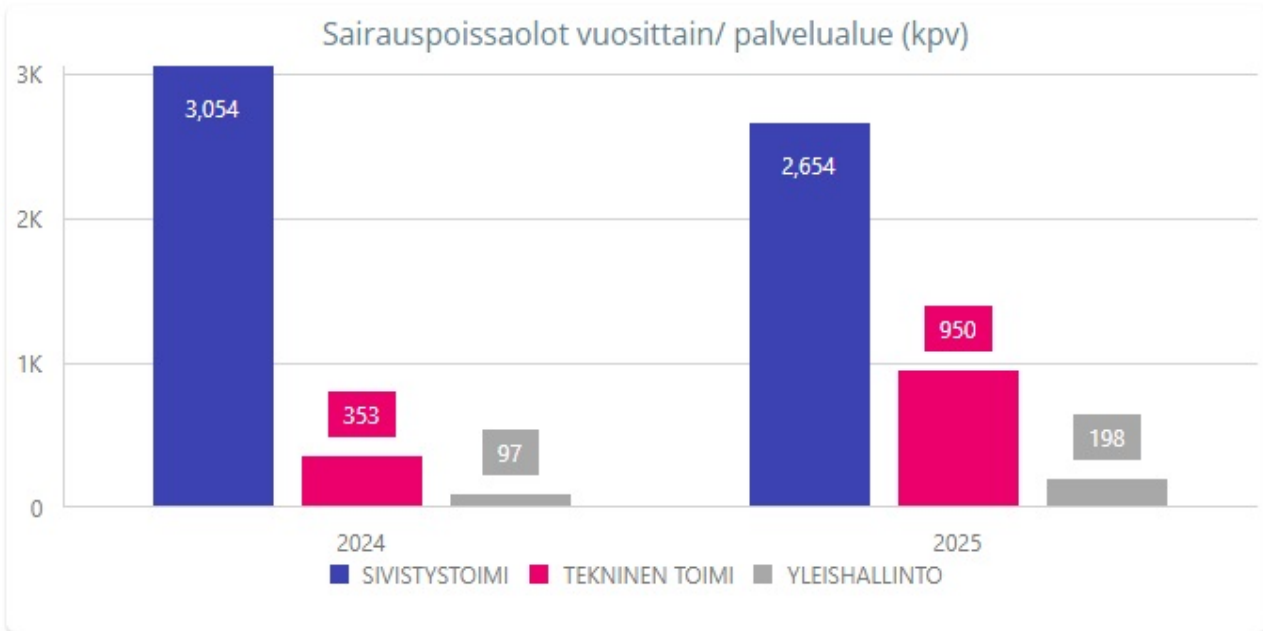
3. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot nousivat 8,5 %. Nousu tapahtui hallinnon ja teknisen toimialalla, sillä sivistystoimen sairauspoissaolot laskivat 13 %:a. Sairauspoissaoloja per henkilö oli vuonna 2025 16,8 kalenteripäivää (2024 15,6 kalenteripäivää, 2023 16,2 pv ja vuonna 2022 23,4 pv). Sairauspoissaoloja per henkilötyövuosi (htv2) 18,8 kalenteripäivää ja vuonna 2024 17,4 kalenteripäivää. Kuntien eläkevakuutuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä kunta-alalla keskimäärin oli vuonna 2024 12,9 päivää.

Henkilöstön sosiaali- ja terveystalouden, käytännössä työterveyshuollon kustannukset laskivat hieman vuoden 2024 tasosta. Kustannuksia kertyi 168 421 euroa kun vuonna 2024 menoja kirjautui 183 728 euroa. Vuonna 2023 vastaava kustannus oli 130 857 euroa. Kelan korvauksen määrä oli 66 636 euroa (vuonna 2024 65 044 euroa ja vuonna 2023 68 096 euroa). Ehkäisevän työterveyshuollon KELA- korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä menoista eli laskennallisen enimmäismäärän menoista.

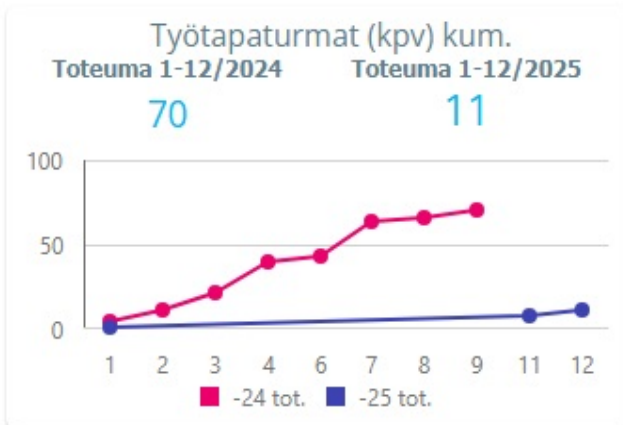
Kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli työkykyä tukemaan. Malli tarkoittaa määrämuotoista puheeksiottoa niistä havainnoista, jotka voivat viestiä työkyvyn laskusta. Esihenkilö ja työntekijä käyvät keskustelun kun työntekijällä on 4-6 lyhyttä poissaoloa puolen vuoden aikana. Asiasta on tiedotettu henkilöstöä ja koulutettu esihenkilöstöä.





3.1. Työtaturmat

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii rakennustarkastaja. Työsuojeluasioita käsittelevä toimielin on yhteinen toimielin henkilökuntaneuvoston kanssa. Työsuojelun toimintaohjelma uudistettiin tarkasteluvuoden aikana.



Päätöksenteko

	2023	2024	2025
Kokouksia	6	6	7
Asioita	52	72	32

	2023	2024	2025
Kokouksia	3	4	2
Asioita	19	18	8